

I. RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA I
UZNEMIRAVANJA
II. (NE)PRAVILNOSTI U POSTUPKU
OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU

Iris Gović Penić

Bol, 27.-29-9-2021. godine
STRUČNO EDUKACIJSKI DANI UTIRUŠA-a

RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA

- Mobing nije pravni pojam.
- Diskriminacija i uznemiravanje jesu.
- Razlike su značajne.

PRAVNA OSNOVA ZA NAKNADU ŠTETE KOD MOBINGA

- **Čl.111. ZR:** Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- **Čl.7. ZR:** Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.



UZNEMIRAVANJE-ZSD

- Definiciju uznemiravanja sadrži ZSD. Ne ZR!
- Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje
- uzrokovano nekim od zabranjenih osnova
- koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe,
- a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Na uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.



SPOLNO UZNEMIRAVANJE-ZSD

Spolno uznemiravanje je svako

1) verbalno, neverbalno ili tjelesno

2) neželjeno ponašanje

3) spolne naravi

4) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osoba, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje



Na spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.

ZR I ZAŠTITA OD UZNEMIRAVANJA

ZR u čl. 134. uređuje zaštitu dostojanstva radnika.

U tom članku ZR spominje samo zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, ali ne daje definiciju niti dostojanstva niti uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje definira ZSD.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano rasom ili etničkom pripadnošću ili bojom kože, spolom, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, članstvom u sindikatu, obrazovanjem, društvenim položajem, bračnim ili obiteljskim statusom, dobi, zdravstvenim stanjem, invaliditetom, genetskim naslijeđem, rodnim identitetom, izražavanjem ili spolnom orijentacijom, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Čl. 134. ZR-a-ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

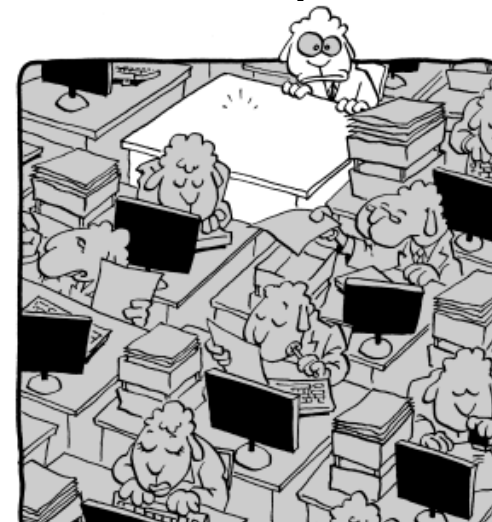
- Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- Posebni zakon (još uvijek) nije donesen.
- Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA-ZR -I

- Poslodavac ili tzv. povjerljivi savjetnik dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe:
- ispitati pritužbu i
- poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- Ako se mjere ne poduzmu ili ako su mjere koje je poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA-ZR-II

- Radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i pri tome zadržati pravo na prekid rada kada postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.
- No u tom slučaju je dužan zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.



VSRH, REVR 2100/2015

Odredbom čl. 2. st. 1. ZR propisana je zabrana izravne ili neizravne diskriminacije prema osobi koja traži zaposlenje i osobi koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

- Tužitelj se u konkretnom slučaju nije pozvao niti na jednu od navedenih osnova diskriminacije, pa je pravilan zaključak drugostupanjskog suda da tužitelj svojim navodima ukazuje na mobing
- S obzirom na navedeno, te osnovu tužbenog zahtjeva (naknada štete zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu, „šikaniranja“ tužitelja, prije i nakon toga) u ovom slučaju radilo bi se o odštetnoj odgovornosti poslodavca (tuženika) po općim propisima obveznog prava. Za takve štete poslodavac odgovara po načelu krivnje (čl. 154. ZOO) za koju je potrebno kumulativno postojanje svih općih pretpostavki za postojanje odštetne odgovornosti (protupravna štetna radnja, šteta, adekvatna uzročno posljedična veza). Dakle, u smislu svega navedenog, prema tvrdnjama tužitelja, štetnu radnju predstavljaju (osim samog nezakonitog otkazivanja ugovora o radu), upravo pojedini (protupravni) postupci tužitelja koji imaju obilježje mobinga.”

ŽUPANIJSKI SUD U ZAGREBU, GŽ R-418/2019-I

- Osnovano tužitelj u žalbi ukazuje da svoj tužbeni zahtjev nije ni utemeljio na diskriminaciji već je u tužbi podnesenoj dana 2. kolovoza 2013. i tijekom prvostupanjskog postupka zahtijevao naknadu neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti na radu kod tuženika u razdoblju od zasnivanja radnog odnosa 31. ožujka 2009. do 28. veljače 2012. ostvarenu konstantnim prijetnjama i vrijeđanjima, omalovažavanjem, prijetnjom fizičkom silom sa mahanjem rukama, unošenjem u lice i uz galamu i učestale psovke od strane nadređenog D.O. koji mu se obraćao uvredljivim i povišenim tonom nazivajući ga idiotom, debilom nesposobnim i retardiranim te mu prijetio fizičkim obračunom. Stoga i za razliku od zaključka suda prvog stupnja, u predmetnom slučaju nisu mjerodavne odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije budući da se tužitelj ne poziva na diskriminaciju i ne traži zaštitu od uznemiravanja već se o zahtjevu tužitelja za naknadu neimovinske štete odlučuje primjenom članka 1045., članka 1046., članka 1100. i članka 1103. ZOO u vezi članka 3. (7.) članka 102. (109.) ZR/95 odnosno članka 5. stavak 2 i 3, članka 22.a i članka 103. ZR/09.
- Naime, ukoliko se mobing kao specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim osoba sustavno i učestalo psihički i moralno zlostavlja i ponižava drugu osobu sa ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, dostojanstva i integriteta, ne može podvesti pod uznemiravanje odnosno diskriminaciju a ostvarena je povreda prava osobnosti, radnik ima pravo na naknadu štete sukladno općim propisima obveznog prava (na tragu odluke Ustavnog suda Republike Hrvatske br. U-III-6791/2014 od 30. svibnja 2018) . Člankom 103. stavak 1 i 2 ZR/09 propisana odgovornost poslodavca za štetu koju je tužitelj kao radnik pretrpio na radu i koju je poslodavac uzrokovao povredom tužiteljevih prava iz radnog odnosa, koja se prosuđuje po pravilima obveznog prava.
- Prihvaćanjem sadržaja iskaza svjedoka ... kao uvjerljivih i sukladnih, sud prvog stupnja utvrdio je neželjeno ponašanje D.O. ostvareno svakodnevnim višekratnim neprimjerenim obraćanjem muškim kolegama riječima "konji glupi", "idioti", "jebat ću vam mater" a tužitelja je prozivao kao najvećeg neradnika i nikada nije bio zadovoljan tužiteljevim radom iako je tužitelj bio izvrstan i kolegijalan radnik, naprotiv tužitelja je vrijeđao riječima "peder" i govorio kako tužitelj izgleda "kao prava pederčina". D.O. je prema radnicima postupao nehumano a na tužitelja je svakodnevno vikao da je kreten, nesposoban, ljenčina, neradnik. Iako je tužitelj uredno obavljao svoje poslove nadređeni D.O. ga je povišenim tonom uz vikanje vrijeđao da je idiot te mu prijetio uklanjanjem sa radnog mjesta odnosno da će letjeti s posla ako neće raditi onako kako on hoće, da je glup te mu prijetio "letenjem s posla" i otkazom te krvlju govoreći "da će biti krvi po podu" i "ne dao mu Bog da se sretnu na ulici". Ujedno je utvrđeno da se u vezi navedenog tužitelj žalio nadređenima, da je govorio kako će zbog svega puknuti, bio je nervozan, tresao se, mijenjao je raspoloženja te se i liječio.

ŽUPANIJSKI SUD U ZAGREBU, GŽ R-418/2019-

II

U postupku pred sudom prvog stupnja je temeljem provedenog liječničkog vještačenja utvrđeno da je tužitelj od samog zasnivanja radnog odnosa kod tuženika bio izložen takvim događajima na radnom mjestu zbog kojih se kao izravna posljedica navedenog razvila klinička slika Poremećaja prilagodbe (F43.2) uz navedene suspektne psihotične eskurzije (F29; F32.3; F23) što proizlazi iz psihijatrijske medicinske dokumentacije. Navedene okolnosti sa stresogenim i frustrativnim potencijalom su kumulativnim učinkom za posljedicu imale razvoj psihičkog poremećaja. Kod tužitelja je došlo do povrede duševnog zdravlja i to zbog subjektivnog osjećaja povrijeđenosti i osujećenosti te posljedičnog razvoja psihičkog poremećaja. Tužitelj je tijekom spornog razdoblja rada kod tuženika trpio duševne boli zbog smanjena opće životne aktivnosti kumulativno u visini od 10%, potom kumulativno u visini od 5% do kraja travnja 2014. i u tom je omjeru u navedenom razdoblju morao ulagati pojačane napore zbog smanjenja opće životne aktivnosti.

- Time je tužitelj dokazao pretpostavke za naknadu neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti i to štetnu radnju kao opisano sustavno i učestalo psihičko i moralno vrijeđanje i ponižavanje tužitelja i njegovog ugleda, časti, dostojanstva i integriteta na radnom mjestu od strane nadređenog D.O. koje je uzrokovalo štetu na strani tužitelja kao oštećenika u vidu povrede njegovog prava osobnosti na duševno zdravlje, dostojanstvo, čast i ugled, čime je dokazao i uzročnu vezu štete i štetne radnje.
- U odnosu na protupravnost valja reći da objektivni element protupravnost podrazumijeva povredu nekog pravnog pravila dok se u subjektivnom smislu protupravnost ogleda u traženom stupnju krivnje za nastalu štetu. Za razliku od prvostupanjskog zaključka, objektivna protupravnost proizlazi iz činjenice povrede obveze tuženika da kao poslodavac osigura uvjete za siguran rad uz poštivanje prava i dostojanstva radnika, kao što je propisano odredbama članka 3. (7.) ZR/95 i člankom 5. stavak 2 i 3 te člankom 22.a ZR/09, uz zaštitu dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima, kao što je propisano stavkom 5 navedenog članka.

ŽUPANIJSKI SUD U ZAGREBU, GŽ R-418/2019-

III

- Tuženik, unatoč obvezama iz članka 22.a ZR/09 i članka 6. priloženog Pravilnika o radu kod tuženika, nije povodom tužiteljeve prijave Komisiji za zaštitu dostojanstva radnika od 17. siječnja 2012. poduzeo propisani postupak i mjere za zaštitu dostojanstva tužitelja. Budući je odredbom članka 22.a stavak 12 ZR/09 teret dokaza na tuženiku kao poslodavcu a tuženik nije dokazao da su povrede odredaba članka 5. stavak 2 i 3 te članka 22.a ZR/09 učinjene bez njegove krivnje, ostvarena je i subjektivna protupravnost. Slijedom navedenog i za razliku od zaključka suda prvog stupnja, tuženik je postupao protupravno stoga što poslodavac tužitelju nije omogućio siguran rad uz poštivanje njegovih prava i dostojanstva već je tužitelj na radnom mjestu kod tuženika bio izložen svakodnevnom sustavnom i učestalom psihičkom i moralnom zlostavljanju i ponižavanju od strane nadređenog zaposlenika sa ugrožavanjem tužiteljevog ugleda, časti, dostojanstva i integriteta i sa ciljem eliminacije tužitelja sa radnog mjesta.

Tuženik svojim dokaznim prijedlozima nije doveo u dvojbu navedeno prvostupanjsko utvrđenje odlučnih činjenica povrede prava osobnosti iz sadržaja iskaza tužitelja i svjedoka koje je tužitelj predložio. Kao što je pravilno utvrdio prvostupanjski sud, svjedoci predloženi od strane tuženika nemaju neposrednih saznanja o činjenicama odlučnim za spor a zbog zainteresiranosti za ishod postupka nisu uvjerljivi iskazi svjedoka D.O. i D.L.

Dostojanstvo, ugled i čast kao neimovinska dobra pripadaju svakoj osobi a izražavaju se kroz poštovanje osobe samo zato što je ljudsko biće, kao poštovanje i uvažavanje osobe u njezinom radnom odnosno životnom okruženju. U ovom predmetu utvrđenim i opisanim postupcima i uvredama nadređenog prema tužitelju ostvarena je povreda prava na dostojanstvo i ugled tužitelja kao radnika koja se negativno odrazila i na duševno zdravlje i koja s obzirom na okolnosti slučaja opravdava dosudu novčane naknade neimovinske štete, temeljem odredbe članka 1100. stavak 1 ZOO.

Pri odmjeravanju visine naknade a s obzirom na sadržaj opisanih povreda dostojanstva i ugleda kojima je tužitelj bio sustavno izložen na radnom mjestu od strane nadređenog u razdoblju od gotovo tri godine te s obzirom da su navedenim povredama izazvane utvrđene zdravstvene posljedice u vidu povrede duševnog zdravlja zbog subjektivnog osjećaja povrijeđenosti i osujećenosti sa posljedičnim razvojem psihičkog poremećaja, utvrđuje se primjerenom naknada u iznosu od 36.000,00 kn zbog povrede prava osobnosti na duševno zdravlje, ugled, čast i dostojanstvo, temeljem odredbe članka 1100. stavak 2 u vezi članka 19. stavak 1 i 2 ZOO.

PRAVO NA PREKID RADA KOD MOBINGA

- Radnik nema pravo prekinuti rad kada je riječ o mobingu.
- VSRH, REVR-479/11

VSRH, REV-2184/19

- Niti jednom odredbom važećeg Zakona o radu nije propisano da radniku ne može biti otkazan ugovor o radu za vrijeme prekida rada kada radnik ne radi jer je podnio tužbu zbog diskriminacije.
- Odredba čl. 134. ZR propisuje postupanje radi zaštite dostojanstva radnika te je tom odredbom propisano pravo radnika koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan da prekine rad kao i njegovo pravo da mu se za to vrijeme isplati plaća.
- Međutim niti tom niti nekom drugom odredbom ZR nije propisano da radniku za to vrijeme ne može biti otkazan ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga.
- U odnosu na revizijske navode tužiteljice da je bila šikanirana i diskriminirana valja reći da je tijekom postupka utvrđeno da je tužiteljici otkazan ugovor o radu jer je stupanjem na snagu novog Pravilnika o radu od 11. srpnja 2017., u prilogu kojeg se nalazi i nova sistematizacija radnih mjesta, radno mjesto tužiteljice ukinuto, a ne zbog toga što je tužiteljica bila šikanirana i diskriminirana.

VSRH, Rev-3689/2018

- Traženje zaštite pred nadležnim sudom koju ima u vidu čl. 134. st. 4. i 5. ZR podrazumijeva podnošenje tužbe kojom radnik traži prestanak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja jer se upravo tom tužbom izravno štiti radnika od postupaka i radnji poslodavca kojima se narušava njegovo dostojanstvo, a ne tužbom zbog naknade štete.
- Radnik je ovlašten podnijeti i tužbu za naknadu štete i to neovisno o tome je li tražio tužbom prestanak uznemiravanja, ali podnošenje takve tužbe ne daje pravo radniku prekinuti rad prema čl. 134. st. 4. i 5. ZR.
- Iz činjeničnih utvrđenja nižestupanjskih sudova proizlazi da tužitelj nakon podnesene prijave 9. prosinca 2015. nije nakon proteka roka od najviše 8 dana, u kojem roku je poslodavac bio dužan odgovoriti na prijavu i poduzeti odgovarajuće mjere radi zaštite od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, u daljnjem roku od 8 dana podnio tužbu sudu protiv poslodavca radi prestanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- Činjenica da poslodavac nije odgovorio radniku na tu prijavu u roku koji je propisan čl. 134. st. 3. ZR ne opravdava radnika što nije podnio tužbu sudu u propisanom roku.
- Tužitelj je 9. veljače 2016. podnio tužbu i to zbog naknade štete zbog povrede prava osobnosti odnosno zbog povrede dostojanstva, ugleda i časti i narušenog zdravlja tražeći isplatu iznosa od 220.000,00 kuna. Međutim, tužitelj nije podnio tužbu zbog prestanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja kojom bi tražio sudsku zaštitu od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -I

Takvo uvredljivo i krajnje ponižavajuće ponašanje nadređenog radnika u kojem se radnika naziva "imbicilom", osporava njegova stručna sprema te ga se omalovažava u radnoj sredini, a što je utvrđeno u obrazloženju presude Županijskog suda u Zagrebu poslovni broj Gžr-1531/13-2 od 14. siječnja 2014., nije dužan trpjeti niti jedan radnik u Republici Hrvatskoj pa tako ni tužiteljica Iz svega naprijed navedenog jasno proizlazi da je ovdje tužitelj postupanjem svojeg zaposlenika nedvojbeno povrijedio dostojanstvo tuženice.

Pritom, prema mišljenju ovoga suda, institut prekida rada s pravom na naknadu plaće u visini kao da radnik radi, predviđen odredbom čl. 22. a st. 7., 8. i 9. ZR-a, ne odnosi se samo na situaciju kada je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, kako to tvrdi tužitelj, već i na situaciju kada je radnik mobingiran i kada mu je postupanjem nadređene osobe povrijeđeno dostojanstvo, a kao što je to utvrđeno u slučaju tuženice.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -II

Da radnik ima pravo prekinuti rad i u situaciji kada mu je povrijeđeno dostojanstvo, proizlazi iz odredbe čl. 22. a st. 8. ZR-a kojom je propisano da ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Imajući u vidu da je prekid rada predviđen odredbom čl. 22. a ZR-a koji nosi naslov «Zaštita dostojanstva radnika», te da je sukladno odredbi čl. 3. st. 2. i 3. ZR-a temeljna obveza poslodavca u radnom odnosu poštivati dostojanstvo radnika, ovaj sud smatra da je tuženica kao radnica tužitelja koja je na radnom mjestu bila psihički zlostavljana (mobingirana) od strane nadređene osobe, čime joj je ugroženo dostojanstvo i teško narušeno zdravlje (uslijed čega joj je dijagnosticiran teški depresivni poremećaj i utvrđeno umanjenje životne aktivnosti u omjeru od 20%), imala pravo prekinuti rad i za vrijeme prekida rada ostvarivati naknadu plaće u visini kao da radi, i to sukladno odredbama čl. 22.a st. 8. i 9 ZR-a.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -III

Naime, kada je tužiteljici zbog navedenoga dosuđena i šteta, kao pravična novčana naknada zbog povrede njena dostojanstva, kao šteta na radu u smislu odredbe čl. 102. st. 2. ZR-a onda, po pravnom shvaćanju ovog suda, tužiteljica nije dužna vratiti isplaćenu naknadu plaće za vrijeme prekida rada uzrokovanog uznemiravanjem tužiteljice. Kada mobing nije u uzročnoj vezi s nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, kod traženja sudske zaštite su relevantne odredbe ZR-a, uz supsidijarnu primjenu ZOO. Jedno od temeljnih prava radnika je pravo da prilikom poblizjeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada od strane poslodavca budu poštivana njegova prava i dostojanstvo te da mu se osiguraju uvjeti za rad na siguran način, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, prema odredbi čl. 3. st. 2. i 3. ZR-a.

Prema odredbi čl. 102. st. 2. ZR-a pravo radnika na naknadu štete koju je pretrpio na radu ili u svezi s radom odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa, gdje poslodavac za tu štetu odgovara po općim propisima obveznog prava. U situaciji kada radnik doživljava psihofizički teror na radnom mjestu, tada su povrijeđena njegova prava i dostojanstvo, ugroženo je njegovo zdravlje pa može tražiti sudsku zaštitu na temelju ZOO-a, na temelju onih odredbi ZOO-a kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu. Isto tako svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugoga nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica. Upravo na temelju ove odredbe osoba koja je izložena mobingu može tražiti od suda da naloži poslodavcu da prestane s radnjama kojima se vrijeđa njezino pravo osobnosti kao i da se uklone posljedice koje su izazvane tim radnjama, dakle radnjama kojima se vrijeđa njegova prava osobnosti.

- S tim u vezi ukazuje se na praksu Ustavnog suda RH: ... – U- III/6791/2014 od 30. svibnja 2018.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -IV

Dakle, kada je s jedne strane, kao prethodno pitanje utvrđeno, da je postupanjem radnika tužitelja prema tuženici povrijeđeno njezino dostojanstvo, kao neimovinsko dobro imanentno svakom ljudskom biću, a u konkretnom slučaju kao poštovanje i uvažavanje osobe u njezinom radnom životnom okruženju, onda su ispunjene pretpostavke iz citirane odredbe čl. 22.a ZR-a te je tužitelj kao poslodavac bio dužan zaštititi dostojanstvo tužiteljice za vrijeme obavljanja posla tako da joj osigura uvjete rada u kojima neće biti izložena uznemiravanju, a u suprotnome je tuženica imala pravo prekinuti rad (uz poštivanje formalnih pretpostavki iz te odredbe).

Proturječno bi bilo s jedne strane naložiti tužiteljici vraćanje isplaćene naknade plaće za vrijeme prekida rada zbog povrede dostojanstva uzrokovanog uznemiravanjem (gdje tužitelj niti ne tvrdi da tužiteljica nije ispoštivala formalne pretpostavke vezano za podnošenje tužbe i rokove), a s druge strane, kao prethodno pitanje je utvrđeno da je došlo do povrede dostojanstva uznemiravanjem i sudskom odlukom je dosuđena naknada. Upravo zato što nisu postojale osnove iz odredbe čl. 2. st. 1. ZR-a u svezi odredbe čl. 2.b st. 1. i 2. ZR-a, očigledno se tuženica nije opredijelila i na postavljanje deklaratornog zahtjeva, već na pravnu zaštitu zabranom daljnjeg uznemiravanja i naknadom štete prouzročene tim uznemiravanjem. Iako je odredbom čl. 2.b st. 2. ZR-a definiran pojam uznemiravanja, u smislu zabrane takvog ponašanja, to, po pravnom shvaćanju ovog suda, ne isključuje dužnost poslodavca da u smislu odredbe čl. 22.a st. 1. ZR-a zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla. Stoga tumačenjem navedene odredbe, povezujući je sa odredbom čl. 102. st. 2. ZR-a, i činjenicom da je tužiteljici upravo i dosuđena šteta zbog povrede dostojanstva, upućuje na zaključak da je tužiteljica imala pravo prekinuti rad zbog povrede dostojanstva uzrokovanog uznemiravanjem na radnog mjestu, neovisno što to uznemiravanje nije uzrokovano nekim od temelja iz čl. 2. st. 1. ZR-a.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -V

U konkretnom slučaju tuženica nije prekinula rad iz hira ili objesti, već da bi zaštitila sebe i svoje zdravlje od ponižavajućeg, uvredljivog i šikanoznog postupanja direktorice ... jer joj je takvu zaštitu odbio pružiti tužitelj.

S druge strane, poslodavac bi prilikom izbora rukovodećih kadrova trebao voditi računa o tome da bi to trebale osobe s potrebnim stručnim kvalifikacijama i znanjem (što bi morao biti osnovni i najvažniji kriterij), ali isto tako da posjeduju potrebnu razinu komunikacijskih i socijalnih vještina, koje uključuju minimum pristojnog ophođenje s podređenim i sa svim drugim radnicima te osobama s kojima dolaze u kontakt prilikom obavljanja radnih zadataka. No, tužitelj u konkretnom slučaju očito nije postupio na opisani način prilikom izbora direktorice ... niti je pružio tuženici zaštitu njezinog dostojanstva.

Ako tuženica eventualno nije obavljala radne zadatke na zadovoljavajući način te je možda povrijedila neku radnu obvezu, u važećem zakonodavstvu postoji institut upozorenja (opomene) te otkaza skrivljenim ponašanjem, ali potencijalno nezadovoljstvo nadređenog radnika ne može i ne smije rezultirati vrijeđanjem, omalovažavanjem i mobingiranjem podređenog radnika.

To što tužitelj kao poslodavac nije postupio na opisani način prilikom organizacije svog poslovanja i izbora direktora, predstavlja rizik kojemu se on izložio i zbog kojeg je bio u obvezi isplaćivati tuženici naknadu plaće za vrijeme njezinog prekida rada te zbog svog propusta u zaštiti dostojanstva tuženice nema pravo na povrat isplaćenih naknada plaće ni u bruto iznosu niti u neto iznosu.

ŽS ZAGREB, GŽ R-750/20 -VI

Ovdje valja dodati da je pravilna ocjena prvostupanjskog suda da iznose na ime doprinosa za mirovinsko osiguranje, poreza i prireza tužitelj jer nije isplatio tuženoj, već nadležnim tijelima, slijedom čega je tužena eventualno bez pravne osnove mogla steći neto iznose te bi iste bile u obvezi vratiti pa je žalbu tužitelja valjalo odbiti kao neosnovanu.

VSRH, REVD-659/21

- Revizija dopuštena protiv presude Županijskog suda u Zagrebu Gž R-750/2020.
- 2 pitanja:
- -je li sud pri odlučivanju o povratu naknade plaće isplaćivane za vrijeme prekida rada vezan izrekom pravomoćne presude kojom je odbijen tužbeni zahtjev za zaštitu od uznemiravanja?
- - je li radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva i od uznemiravanja dužan vratiti bruto ili neto iznos?

VSRH, REVR-143/2018

...bez obzira što je poslodavac iznose doprinosa, poreza i prireza isplaćivao adresatima kako je to obvezan imperativnim propisima, novčane iznose s navedene osnove dužna je vratiti tuženica jer se ista i u tom dijelu neosnovano obogatila (primjerice imat će veću mirovinu temeljem plaćenih iznosa, imala je zdravstveno osiguranje, jedino je ona legitimirana tražiti povrat poreza).

IZGUBLJENA ZARADA- VSRH REVR-954/2015

- U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je da je tužiteljica u razdoblju od kolovoza 2012. do veljače 2013. bila na bolovanju kao posljedica uznemiravanja na radnom mjestu i da je tužiteljica tijekom bolovanja ostvarila manja primanja nego što bi ostvarila da je radila.
- Prvostupanjski sud je polazeći od takvih utvrđenja prihvatio zahtjev tužiteljice u visini razlike između naknade koju je tužiteljica primala s osnova bolovanja i plaće u bruto iznosu koju bi ostvarila da je radila.
- Drugostupanjski sud je ocijenio da tužiteljici pripada naknada štete u visini razlike između naknade plaće za vrijeme bolovanja i plaće u neto iznosu te djelomično odbio tužbeni zahtjev tužiteljice.
- Prema pravnom shvaćanju ovoga suda tužiteljica ima pravo na naknadu razlike u bruto iznosu, jer se tek isplatom navedenog punog iznosa ostvaruje njezino pravo na naknadu štete iz čl. 1085. st. 1. Zakona o obveznim odnosima ("Narodne novine" broj 35/05 i 41/08).
- Naime, isplata naknade plaće u manjem iznosu od plaće koju bi tužiteljica ostvarila da je radila uzrokovala je nastanak štete.
- Predmetno potraživanje ima karakter potraživanja po osnovi rada obzirom da je tužiteljica uslijed postupanja tuženika bila na bolovanju zbog kojeg je primala naknadu plaće u manjem iznosu od plaće koju bi ostvarila da je radila.
- Obzirom se sukladno odredbi čl. 90. st. 5. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) plaćom smatra plaća u bruto iznosu, valjalo je zatraženu naknadu štete dosuditi prema razlici do visine plaće u bruto iznosu.

KONVENCIJA MOR-A BR.190 O NASILJU I UZNEMIRAVANJU

- Usvojena 21.06.2019., u Ženevi tijekom godišnje sjednice ILO-a koja okuplja vlade, poslodavce i sindikate 187 članica UN-a. Stupa na snagu 25. lipnja 2021.
- Konvencija će obvezivati samo one države koje ju ratificiraju. Do sada Urugvaj i Fidži.
- Države koje to učine morat će donijeti politike senzibilizacije o tom problemu i zakon za „zabranu“ nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uvesti mehanizme kontrole i sankcije. Zakon utemeljen na ovoj Konvenciji morat će jamčiti da svaki radnik ima pravo povući se iz situacije za koju opravdano misli da predstavlja „neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život, zdravlje ili sigurnost, zbog nasilja i uznemiravanja, a da zbog toga ne snosi posljedice“.
- „Pravo na povlačenje“ bez sankcija po radnika: a) opravdani zaključak radnika da postoji opasnost; b) opasnost za život, zdravlje ili sigurnost radnika; c) opasnost koja je neposredna i ozbiljna.

KONVENCIJA MOR-A BR.190-DEFINICIJA NASILJA I UZNEMIRAVANJA

- Nasilje i uznemiravanje su:
 - - neprihvatljiva ponašanja i prakse, ili prijetnja od istih
 - - neovisno o tome je li riječ o pojedinačnoj pojavi ili ponavljanju
 - - čiji je cilj uzrokovati ili koji bi mogli uzrokovati fizičko, psihološko, seksualno ili ekonomsku povredu.
- Dakle, već i sama prijetnja od neprihvatljivih ponašanja i praksi, koji bi mogli uzrokovati povredu, dovoljni su za zaključak da je riječ o nasilju ili uznemiravanju, a ne traži se niti da se ta ponašanja i prakse ponavljaju, već je i pojedinačna pojava dovoljna.

AKTUALNOSTI I (NE)PRAVILNOSTI KOD OTKAZIVANJA

- Prethodno upozorenje – Ustavni sud RH, U-III-2848/2019
- Osobno uvjetovani otkaz – Ustavni sud RH, U-III-706/2020
- Konzumiranje alkohola – Rev-4389/2019
- Obveza podnošenja zahtjeva za zaštitu prava kod rasporeda na drugo radno mjesto - druge poslove - U-III-513/2018

SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU ZBOG NALOGA INSPEKCIJE

- Županijski sud u Rijeci, Gž R-42/2018
- Nalog inspekcije razlog za sudski raskid ugovora o radu

MIŠLJENJE MINISTARSTVA RADA

- Uspoređivanje radnika- matična i područna škola

ŽS U OSIJEKU, GŽ R-126/2020

- Činjenična utvrđenja prvostupanjskog suda da je tužitelj od 27. travnja 2018., pa do donošenja odluke o otkazu bio na bolovanju zbog anksiozno-depresivnog poremećaja, da je vlasnik ugostiteljskog objekta (restorana) u A3 (otok A4), da je tijekom bolovanja radio u ugostiteljskom objektu "X." na poslovima konobara i posluživanja gosta u restoranu, postavljanju štandova i u aktivnom sudjelovanju u pripremi i organizaciji ljetnog festivala u A3, ovaj sud prihvaća pravilnim.
- Prvostupanjski sud ispravno je ocijenio iskaze saslušanih svjedoka D. T., dr. med. spec. psihijatra, J. T., S. F. (čl. 8. ZPP). Također, ispravno je prvostupanjski sud odbio prijedlog tužitelja za saslušanjem svjedoka P. D., J. D., P. D. J., T. D., A. Z., M. R., K. D. B., J. N. i J. S., te dao pravilan zaključak za donošenje odluke o odbijanju izvođenja dokaza za saslušanje predloženih svjedoka.
- Na temelju ovih utvrđenja, te na temelju izvješća Agencije za detektivske usluge "P3" iz A5 o načinu korištenja bolovanja tužitelja od 6. do 28. srpnja 2018. i priloženog fotografskog elaborata, po ocjeni ovog suda, tuženik je dokazao opravdanost odluke o otkazu ugovora o radu.

VSRH, REV-575/2015

- Radno mjesto tužitelja takve naravi da je posebno opasno ako je kondukter pod utjecajem alkohola jer se radi o radniku koji ne kontrolira samo jesu li plaćene karte, već ima i čitav niz drugih mogućih zaduženja kao što su poslovi u odvijanju željezničkog prometa, a što je primjerice navedeno u čl. 9. st. 4. t. 16. Pravilnika o načinu i uvjetima sigurnog obavljanja željezničkog prometa ("Narodne novine", broj 133/09.).
- Također prema pravnom shvaćanju ovoga suda nije od značaja je li tužitelj konzumirao alkohol prije dolaska na posao, već je bitno da je na poslu bio u alkoholiziranom stanju i da je na taj način potencijalno ugrozio obavljanje svojih poslova. U smislu odredbe čl. 64. st. 1. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine", broj 59/96., 94/96., 114/03., 86/08. i 143/12. – dalje: ZZR) zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore.

VSRH, Rev-3538/2018

- Sudovi su odbili tužbeni zahtjev na utvrđenje otkaza ugovora o radu nedopuštenim, budući da je utvrđeno da je tužitelj za vrijeme rada konzumirao alkohol, te je utvrđena prisutnost alkohola u koncentraciji od 0,5 promila, čime je tužitelj povrijedio odredbu članka 58. stavka 1. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine", broj 71/14, 118/14 i 154/14 - dalje: ZZR) i odredbu članka 76. Pravilnika o radu.
- Prema shvaćanju ovoga suda prisutnost alkohola u organizmu tužitelja od 0,5 promila za vrijeme radnog vremena, utvrđena alkotestiranjem (u smislu odredbe članka 59. ZZR) predstavlja osobito tešku povredu radne obveze, a kako su to uostalom pravilno ocijenili i nižestupanjski sudovi.

VSRH, REVR 844/2016

- Odredbom članka 63. stavka 3. ZZR/96 propisano je da je pušenje zabranjeno u radnim prostorijama i prostorima osim onih u kojima poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknut znak mjesta za pušenje.
- Člankom 43. Pravilnika o zaštiti od požara (list 34 do 46 spisa) propisano je da je u proizvodnim pogonima, skladištima, kotlovnica, kompresorskim stanicama, u krugu sustava za mehanički odsis piljevine i drvene prašine Društva zabranjeno pušenje i korištenje otvorene vatre u bilo kojem obliku.
- Polazeći od činjenica koje su utvrdili nižestupanjski sudovi te ocjene nalaza i mišljenja vještaka zaštite na radu, drugostupanjski sud pravilno je primijenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtjev tužitelja radi utvrđenja nedopuštenom odluke o otkazu ugovora o radu.
- Tužitelj je za vrijeme radnog vremena zatečen u prostoru gdje ima drvene piljevine i prašine koji se mogu zapaliti žarom netom korištene neugašene cigarete. Postupajući na taj način ugrozio je svoju sigurnost i sigurnost ostalih radnika, kao i imovinu tuženika.”

ŽUPANIJSKI SUD U ZAGREBU, GŽ R-473/20

- Tužiteljici se stavlja na teret da se u razdoblju od 1. do 7. rujna 2018. nije pojavila na radnom mjestu, a nije opravdala svoj izostanak, kojim postupanjem je grubo prekršila obveze preuzete potpisom Ugovora o radu. Nesporno da ista u navedenom razdoblju nije izvršila prijavu u sustav, kako bi obavljala svoje radne zadatke, o navodnoj nemogućnosti prijave nije izvijestila odgovorne osobe pa se pravilno nameće zaključak da ukoliko se nije prijavila na sustav, nije bila niti prisutna na radnom mjestu, koje je nesporno bilo kod kuće za računalom s kojeg je trebala raditi pa se takvo postupanje opravdano može okarakterizirati kao teška povreda obveza iz radnog odnosa u smislu odredbe čl. 116. st. 1. ZR-a, koja opravdava donošenje izvanrednog otkaza slijedom čega je pravilnom primjenom materijalnog prava tužbeni zahtjev valjalo odbiti.

VSRH, REVR-357/2017

- Konkretno (utvrđene) okolnosti opravdavaju shvaćanje nižestupanjskih sudova da je tuženik dokazao postojanje (ne samo jednog, nego barem tri) opravdana razloga za redoviti otkaz ugovora o radu sklopljenog s tužiteljicom (uvjetovanog skrivljenim ponašanjem): neprimjereni sadržaj e-maila kojim je povrijedila čast i ugled nekih zaposlenika škole, neprimjereni komunikacija prema radnicima, učenicima, roditeljima koji dolaze u školu te raniji odlazak s posla bez opravdanja.

VSRH, REV 2061/2018

- Ugovor o radu na određeno vrijeme kojega je tužiteljica s tuženikom sklopila 10. svibnja 2016., u svrhu zamjene privremeno nenazočnog radnika, prestao je povratkom na rad privremeno nenazočnog radnika,
- - pa je u konkretnom slučaju kada je tužiteljica nakon povratka na rad radnice koju je mijenjala i dalje nastavila obavljati radne zadatke za tuženika, mijenjani radnik se vratio na rad 9. prosinca 2016., a tuženik je 3. ožujka 2017. obavijestio tužiteljicu da joj prestaje ugovor, a za to vrijeme joj je isplaćivao plaću, došlo je do ostvarenja pretpostavki propisanih odredbom st. 2. čl. 12. Zakona o radu

VSRH, REVR-371/2018

- Iz okolnosti konkretnog slučaja proizlazi da nije postojala volja ugovornih stranaka za nastavak rada tužitelja kod tuženika,
- - pa se stoga sama činjenica što je tuženik omogućio tužitelju korištenje godišnjeg odmora nakon isteka ugovora na određeno vrijeme, a ne unutar roka njegovog trajanja,
- - ne može smatrati nastavkom njegova rada kod tuženika u smislu nastavka izvršavanja poslova i radnih zadataka zbog kojih je ugovor i bio zaključen, a na temelju kojeg bi se sklopljen ugovor na određeno vrijeme smatrao sklopljenim na neodređeno vrijeme u smislu odredbe čl. 10. st. 5. ZR.

VSRH, REV-3689/2018

- U odnosu na navod tužitelja da se u odluci o otkazu navodi da se otkazuje ugovor o radu od 20. studenog 2009. koji je bio na određeno vrijeme i koji je istekao, a ne ugovor o radu od 31. svibnja 2010. pa da zato otkazom nije prestao ugovor o radu od 31. svibnja 2010.,
- - valja reći da je riječ o pogrešci u pisanju datuma ugovora o radu te da je tuženik otkazao ugovor o radu od 31. svibnja 2010. jer je jedino taj ugovor i mogao otkazati s obzirom da je raniji ugovor o radu prestao istekom roka.
- Naime, poslodavac je imao pravni interes jedino otkazati postojeći ugovor o radu neovisno o tome što je u odluci o otkazu naveo pogrešan datum ugovora pa zbog pogrešnog datuma ugovora o radu otkaz ugovora o radu nije nedopušten.

VSRH, REVR-639/2017

- Imajući na umu da tuženik u konkretnoj situaciji tužiteljici nije mogao produljiti trajanje probnog rada zbog objektivnih razloga s obzirom da je bila odsutna manje od deset dana (čl. 25. st. 3. TKU-a), a kako je odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu donio i uručio tužiteljici 27. veljače 2004., dakle, nakon proteka posljednjeg dana probnog rada 20. veljače 2004. (čl. 2. u vezi s čl. 5. ugovora o radu - list 3 spisa), to se smatra da je tužiteljica zadovoljila na probnom radu, zbog čega se odluka o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu ukazuje nedopuštenom.
- Čl. 25. st. 3. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama od 13. prosinca 2001. (dalje: TKU) propisano je da se probni rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana s time da ako poslodavac otkaz ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu (čl. 26. st. 2. TKU).

ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

- Poslodavac nije dužan odgovarati na radnikov zahtjev za zaštitu prava.
- „Ako radnik zakasni s podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava, a poslodavac nije odbacio nepravovremen zahtjev već ga je odbio, time je poslodavac konačno odlučio o zahtjevu radnika, omogućivši mu da u daljnjem roku od 15 dana podnese tužbu sudu.”
- VSRH, Revr-1290/13
- „Kad poslodavac nije u zakonom propisanom roku od 15 dana odlučio o prigovoru niti je radnik u propisanom roku od daljnjih 15 dana podnio tužbu, a poslodavac naknadno odluči o radnikovu zahtjevu, radnik nije prekludiran u svojem pravu da protiv te odluke u daljnjem roku od 15 dana podnese tužbu.” VSRH, Rev-1824/01 od 28.11.2011.

VSRH, REVR-2748/18

- Tužiteljica je kao radnica u zakonskom roku propisanom odredbom čl. 129. st. 1. ZR poslodavcu osobno podnijela prvi zahtjev za zaštitu prava (4. travnja 2014.) te potom drugi zahtjev za zaštitu prava putem punomoćnice odvjetnice (9. travnja 2014., koji je tuženik zaprimio 11. travnja 2014.).
- Prema pravnom shvaćanju ovoga suda u situaciji kad radnik poslodavcu u zakonskom roku iz čl. 129. st. 1. ZR podnese 2 zahtjeva za zaštitu prava, a poslodavac u zakonskom roku od 15 dana za donošenje odluke o zahtjevu za zaštitu prava ne donese odluku ni o prvom ni o drugom pravovremeno podnesenom radnikovom zahtjevu za zaštitu prava, rok za traženje sudske zaštite počinje teći prvog sljedećeg dana računajući od dana kada je poslodavac zaprimio drugi radnikov pravovremeno podneseni zahtjev za zaštitu prava.
- Da je o prvom odlučio onda drugi ne bi bio relevantan za računanje roka.

RADNIK TIJEKOM SPORA OSTVARI UVJETE 65+15

- Treba tražiti da se utvrdi da je radni odnos prestao.
- Ne može se odrediti sudski raskid ugovora o radu.

VRHOVNI SUD RH PREINAČI PRAVOMOĆNU PRESUDU

- Kad je ugovor o radu sklopljen u izvršenju pravomoćne drugostupanjske presude, on prestaje proizvoditi pravne učinke kad se naknadno presudom Vrhovnog suda utvrdi da je otkaz ugovora o radu bio dopušten.

Ustavni sud RH, U-III-3935/2012